

République Française

Département de la Loire



Compte-rendu de la séance
du Conseil municipal
du 2 février 2022

Ville de Veauche

Le deux février deux mille vingt-deux à 19h30, les membres composant le Conseil municipal de la commune de VEAUCHE se sont réunis, salle du Conseil municipal en Mairie, sous la présidence de Monsieur Gérard DUBOIS, Maire, après avoir dûment été convoqués, dans les délais légaux, le 21 janvier 2022

PRESENTS :

Gérard DUBOIS, Michel BONNAND, Catherine RIOUX, Bertrand VALLA, Valérie TISSOT, Christophe LALLEMAND, Brigitte CHANCRIN, Roger LOUAT, Christine D'ANGELO, Elise FAYOLLE, Audrey MOULIN, Pascal CELLIER, Mathilde MAGDINIER, Martine DEGOUTTE, Arnaud BUCHON, Joëlle PAUZON, William INGRAO, Valentine KNAP, Jacques MANEVY, Pascale OLLAGNIER, Louis MARAS, Jean-Pierre BRUYERE, Jocelyne ROCHE, Sylvie DI NALLO, Dominique DECHANDON, Magali ROUSSET

Excusés avec pouvoir : Hubert MALMENAIDE, Alexandre BADET, Gilles BERCET,

Secrétaire de séance : Valentine KNAP

POUVOIRS déposés en application de l'Article L2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Mandants

Hubert MALMENAIDE,
Alexandre BADET,
Gilles BERCET,

Mandataires

Brigitte CHANCRIN
Michel BONNAND
Jean-Pierre BRUYERE

Monsieur le Maire procède à l'appel nominal des conseillers municipaux ainsi qu'à l'approbation du compte rendu de la séance du conseil municipal du 7 décembre 2021

→ En l'absence de remarque le compte rendu du 7 décembre 2021 est approuvé par le Conseil municipal

Monsieur le Maire procède à la lecture de l'ordre du jour de la séance tenante ainsi qu'à la présentation des dossiers.

Dossier 2022-01-Personnel territorial - Durée annuelle du travail et organisation des temps-dossier présenté par Michel Bonnard

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu l'avis FAVORABLE à l'UNANIMITE du comité technique en date du 13 janvier 2022

Considérant que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoires aux 1607 heures au 1^{er} janvier 2022 au plus tard,

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents,

Considérant que le dialogue social demandé par la loi a été engagé début juin 2021 avec les organisations syndicales représentatives au sein de la collectivité de Veauche. Il a porté sur les principes généraux d'organisation des temps, les modalités de mise en œuvre des 1607 heures au sein de la collectivité ainsi que sur les régimes dérogatoires ouverts aux agents concernés par des sujétions particulières,

Considérant que la loi permet de maintenir une durée de temps de travail moindre pour des régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail pénible ou dangereux...),

Les discussions ont permis d'aboutir aux dispositions générales présentées ci-dessous. Elles portent sur :

- La réalisation des 1607 heures : 35 heures avec ou sans modulations hebdomadaires ; 35 heures avec annualisation dans les services soumis aux rythmes scolaires ;
- Les dispositions concernant la journée de solidarité ;
- Les jours de repos dérogatoires accordés à certains agents au regard des sujétions de leurs missions ;

Considérant que le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies,

Michel Bonnard fait lecture du dispositif de la mise en place de la durée annuelle du travail (1607 heures) et de l'organisation des temps de travail au Conseil Municipal :

I. Le décompte du temps de travail à 1607 heures

I.1 Durée annuelle du temps de travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent :

Nombre total de jours sur l'année	365 jours
Repos hebdomadaire : 2 jours X 52 semaines	- 104 jours
Jours fériés	-8 jours
Jours de congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-25 jours
Jours travaillés par an	= 228 jours
Nombre d'heures travaillées par an	1 596 heures arrondies à 1 600 heures
+ Journée de solidarité	+ 7 heures
Total d'heures travaillées par an :	1 607 heures

I.2 Déclinaisons pour les agents de catégorie A, B et C de la collectivité

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est calculée selon trois déclinaisons ouvertes dans les conditions décrites ci-dessous.

I.2.1 Déclinaison 35 h par semaine avec une modulation de 1h00

Les agents effectuent 35 heures de travail hebdomadaires + 1h00 de modulation. Le cumul des modulations hebdomadaires génère 6 jours de compensation.

Ce régime est compatible avec un régime de temps partiel ou de temps non complet.

Le dépassement du cycle de travail (36h00 hebdomadaires) à la demande de l'encadrement constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour les agents de catégorie B et C. Les heures supplémentaires sont par principe récupérées, ou rémunérées par exception liée aux nécessités de service.

I.2.2 Déclinaison 35 h par semaine avec une modulation de 2h00

Les agents effectuent 35 heures de travail hebdomadaires + 2h00 de modulation. Le cumul des modulations hebdomadaires génère 12 jours de compensation.

Ce régime est compatible avec un régime de temps partiel ou de temps non complet.

Le dépassement du cycle de travail (37h00 hebdomadaires) à la demande de l'encadrement constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour les agents de catégorie B et C. Les heures supplémentaires sont par principe récupérées, ou rémunérées par exception liée aux nécessités de service.

I.2.3 Déclinaison pour les agents de catégorie A

Les agents de catégorie A effectuent 35 heures de travail hebdomadaires + 4h00 de modulation. Le cumul des modulations hebdomadaires génère 23 jours de congés de compensation.

Ce régime n'est pas compatible avec un régime de temps partiel.

I.2.4 Agents à temps non complet et à temps partiel

Les agents à temps non complet ne peuvent pas bénéficier de jours ARTT.

De plus, pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

1.3 Temps de travail annualisé

Cette organisation des temps répond aux nécessités du service, l'organisation des temps de travail des agents affectés dans les écoles et du pôle enfance jeunesse variant selon la période, scolaire ou de vacances scolaires.

Les modalités d'exercice des 1 607 heures des agents dont le temps de travail est annualisé seront vérifiées et ajustées chaque année notamment par le décompte des jours fériés au réel.

1.4 Journée de solidarité

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 a instauré une « journée de solidarité ». Cette journée de travail est accomplie par les agents municipaux de la collectivité.

Les agents qui travaillent sur un cycle de travail du lundi au vendredi, travailleront le lundi de pentecôte ou poseront un jour de congé annuel ou un jour de RTT.

Les agents qui travaillent sur un cycle de travail du mardi au samedi, poseront un jour de congés annuels ou un jour de RTT.

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou qui occupent un emploi à temps non complet, les 7 heures de cette journée sont proratisées proportionnellement à leur quotité de temps de travail.

1.5 Précisions sur le calcul des droits

Pour les agents à temps partiel ou temps non complet, les différentes durées indiquées sont proratisées, à l'exception du nombre forfaitaire de jours fériés et des jours de fractionnement.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis (agents arrivant dans la collectivité ou la quittant en cours d'année).

L'acquisition de jours de RTT est liée à la réalisation effective de durées de travail supérieures à 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an.

Aussi, la période pendant laquelle l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé ne génère pas de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle de travail. Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent donc à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir. Les situations d'absence de service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours RTT sont les suivantes : Congé de maladie ordinaire, Congé de longue maladie (CLM), Congé de longue durée (CLD), Congé de grave maladie (CGM), Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), Congé de maladie non rémunéré (de l'agent contractuel).

Et de manière générale, les jours non travaillés dans le service, quel qu'en soit le motif, n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et, en conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de RTT. Il y a toutefois 2 exceptions : les autorisations d'absence accordées dans le cadre du droit syndical, pour lesquelles le texte les instituant prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif, et les congés de maternité, adoption ou paternité, congé pour exercer un mandat électif local, formation professionnelle.

Les jours de RTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours RTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours de RTT accordés au titre de l'année civile, la déduction peut s'effectuer sur l'année N+1. En cas de mobilité, un solde de tout compte est communiqué à l'agent concerné.

2. Les jours de congés accordés sous conditions

Le nombre de jours de congés annuels pour un emploi à temps complet est fixé à 25 jours de congés payés annuels pour un cycle de 5 jours ouvrés par semaine. Peuvent en outre s'y ajouter des jours de congés accordés sous conditions.

2.1 Les jours de fractionnement

En application du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, les agents municipaux peuvent bénéficier en outre de journées dites de fractionnement à condition d'utiliser un certain nombre de jours de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Si le nombre de jours de congés pris dans cette période est compris entre 5 et 7, l'agent bénéficie d'un jour supplémentaire de congés.

Si le nombre de jours pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est supérieur ou égal à 8, l'agent bénéficie de 2 jours supplémentaires.

3. Les jours de repos dérogatoires accordés en compensation de sujétions

La loi de transformation de la Fonction Publique permet de réduire la durée annuelle du temps de travail à moins de 1 607 heures, en application de l'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, lorsque les missions et les cycles de travail afférents imposent des sujétions particulières. Il peut s'agir notamment du travail de nuit, du dimanche, en horaires décalés, en équipes, d'une modulation importante du cycle de travail, de travaux pénibles ou dangereux.

Il est proposé de tenir compte de sujétions auxquelles certains agents municipaux sont susceptibles d'être assujettis dans l'exercice de leurs missions, dans leur cycle de travail, c'est-à-dire hors missions réalisées en heures supplémentaires sur volontariat, en interventions lors des astreintes, ou de manière ponctuelle lors de ces périodes.

Ces sujétions sont réparties en 4 groupes :

- Spécificité du temps de travail :
 - Le travail de dimanche compris dans le cycle habituel de travail
 - Le travail en horaire décalé (en dehors de la plage 7 h 00 – 20 h 00)
 - Le travail de nuit
- Spécificité du milieu d'intervention :
 - Travail constant en extérieur (missions exercées en totalité en extérieur, prenant en compte des variations de conditions climatiques)
 - Environnement bruyant (travail dans un environnement bruyant nécessitant le port d'Équipements de protection individuelle (EPI) au moins 50 % du temps de travail)
- Spécificité de l'activité soumise à de fortes contraintes physiques :
 - manutentions manuelles de charges : port plusieurs fois par jour d'une charge supérieure ou égale à 7 kg au moins 20 % du temps de travail ; port plus occasionnel, plusieurs fois par mois, d'une charge supérieure ou égale à 20 kg ; pousser ou tirer des charges d'au moins 100 kg au moins 20 % du temps de travail

- postures pénibles : postures de travail pénibles courantes au moins 20 % du temps de travail (maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules, positions accroupies ou à genoux, torse en torsion ou fléchi)
 - vibrations mécaniques : vibrations transmises aux mains et aux bras, vibrations transmises à l'ensemble du corps
- Spécificité de la relation aux usagers :
- danger particulier d'agression : récurrence d'agression, mission de protection des personnes
 - contexte sanitaire ou social difficile : travail dans un contexte sanitaire sensible et confrontation à la maladie et au deuil.

Le principe retenu pour établir le nombre de jours de repos dérogatoires est le suivant : l'éligibilité à un ou plusieurs critères au sein d'un groupe donne droit à 2 jours de repos dérogatoires.

Les métiers et postes de travail concernés ont fait l'objet d'un premier recensement et seront actualisés une fois par an au regard de la réalité de leur exercice. Environ 80 agents ont été identifiés.

Les services concernés sont :

- Services technique municipaux : 18 agents
- ATSEM : 11 agents
- Restauration scolaires : 9 agents
- Pôle Enfance Jeunesse : 17 agents
- Complexe sportif : 4 agents
- Propreté et hygiène des bâtiments communaux : 17 agents
- Escalier : 1 agent
- Police municipale : 4 agents

4. Validité des congés annuels et des jours de RTT

Les jours de repos dérogatoires doivent être utilisés au cours de l'année au titre de laquelle ils sont accordés. Ils ne peuvent être reportés sur l'année suivante et ne peuvent être versés sur un Compte Epargne Temps.

Les cadres A sont tenus d'utiliser leurs jours de RTT dans l'année civile. A défaut, ils ne peuvent être reportés.

5. Principes guidant l'organisation des temps dans les services municipaux

L'organisation des temps dans les services municipaux tient compte des garanties minimales en matière de temps de travail et de temps de repos prévues par les textes, et notamment le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 :

Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimum hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe Pas plus de 6 jours de travail consécutifs
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail

	effectif
Travail de nuit	Période comprise entre 23 heures et 6 heures

6. Les horaires et les cycles de travail dans les services municipaux

- Amplitude horaires services administratifs :

- Lundi – Mardi – Mercredi – Jeudi - Vendredi : 08h00 – 18h00
- Samedi : 1^{er} et 3^{ème} du mois : 8h30 – 12h00 (modifiable sous avis du C.T)

- Horaires services administratifs (ouverture au public) :

L'agence postale est intégrée au service administratif de la mairie.
Les horaires peuvent être modifiés sous avis du C.T

- Lundi-Mardi-Mercredi-Jeudi : 8 h 30 – 12h 00 et 13 h 30 – 17 h 30
- Vendredi : 8 h 30 – 12h 00 et 13 h 30 – 16 h 00
- Samedi : 1^{er} et 3^{ème} du mois : 8h30 – 12h00

- Horaires du service technique de la collectivité :

- Horaires annuels :
Du lundi au Jeudi : 7h30 – 12h00 et 13h15 – 16h30
Vendredi : 7h30 – 11h30 et 13h15 – 16h30 / samedi 07h30 – 12h00
- Horaires de juin à août :
Du Lundi au Vendredi : 6h00 – 13h00
Une équipe par roulement assure les horaires annuels pour continuité de service.

- Horaires du service de la police municipale :

- Du lundi au dimanche : de 6h00 à 23h00 par cycle de travail.

Horaires évolutifs au vu de la convention de coordination signée avec les forces de l'ordre de l'Etat.

- Horaires de la bibliothèque :

- Lundi : 08h45 – 12h15 et 14h00 – 17h30
- Mardi : 08h45 – 12h15 et 14h00- 17h00
- Mercredi : 08h45 – 12h00 et 14h00 – 18h00
- Jeudi : 08h45 – 12h15 et 14h00 – 17h30
- Vendredi : 08h45- 12h15 et 14h00 – 18h00
- Samedi : 08h45 – 12h15

- Horaires du Pôle enfance jeunesse :

- L'ensemble du personnel est annualisé sauf l'assistante administrative :
Lundi : 08h00 – 12h00
Mardi – Mercredi – Jeudi – Vendredi : 08h00 – 12h00 et 14h00 – 18h00
- Amplitude horaire accueil du public (périscolaire) : 07h20 – 18h30
- Amplitude horaire accueil du public (vacances scolaires et mercredis) : 08h00 – 18h00

- Horaires Escale :

- L'ensemble du personnel est annualisé sauf l'assistante administrative :
Mardi : 09h00 – 12h30 et 13h30 – 18h00
Mercredi : 08h30 – 12h00
Jeudi : 08h30 – 12h30 et 13h30 – 18h00
Vendredi : 09h00 – 12h30 et 13h30 – 18h00

- **Amplitude horaires CCAS :**

- Lundi – Mardi : 08h00 – 12h00 et 13h15 – 17h15
- Mercredi – Jeudi : 08h00 – 12h00 et 13h15 – 17h00
- Vendredi : 08h00 – 16h00

- **Horaires complexes sportifs :**

- Horaires à couvrir sur la semaine 7h30 – 00h00.
Les plannings sont établis par cycle de travail.

7. Les cycles types de travail utilisés dans l'organisation des temps des services municipaux

Les cycles existants ou susceptibles d'être mobilisés dans l'organisation des temps dans les services municipaux, après avis du Comité Technique, sont :

- **Cycles alternant période travaillées et non travaillées**

Il s'agit d'une activité lissée sur l'année (annualisation), mise en œuvre notamment pour le cycle de travail d'agents travaillant dans les écoles, selon le calendrier scolaire.

- **Cycles de jour alternant des semaines à horaires identiques mais avec des jours de travail différents**

Exemple : Semaine A : du mercredi au dimanche – Semaine B : du vendredi au mardi – Semaine C : du lundi au jeudi – Semaine D : du lundi au vendredi.

- **Cycles de jour alternant des périodes annuelles avec des horaires hebdomadaires différents**

Exemple : cycle variant en fonction de la période : durée hebdomadaire en période d'hiver différente de celle en période d'été.

Les dispositions décrites dans la présente délibération sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2022.

Après avis FAVORABLE à l'UNANIMITE du Comité Technique du 13 janvier 2022.

Après lecture de ce nouveau dispositif,

Le Conseil municipal, à l'unanimité, (29 POUR)

- **approuve** la délibération sur la mise en place de la durée annuelle du travail (1607 heures) et de l'organisation des temps de travail des agents de la ville de Veauche comme définies ci-dessus
- **approuve** l'entrée en vigueur des dispositions de la délibération à partir du 1^{er} janvier 2022.

Dossier 2022-02-Participation financière aux dépenses de fonctionnement de l'Association Intercommunale pour l'Enseignement Musical - Signature d'une convention annuelle d'objectifs-Année 2022- dossier présenté par Monsieur le Maire

Vu le décret d'application n° 2000-495 du 6 Juin 2001 qui mentionne l'obligation de conclure une convention avec les organismes bénéficiant d'une subvention supérieure à 23 000 euros,

Vu la circulaire du 1^{er} Ministre n°5811/SG en date du 29 septembre 2015 portant disposition sur les nouvelles relations entre les pouvoirs publics et les associations, notamment la déclinaison de la charte des engagements réciproques et le soutien public aux associations,

Monsieur le Maire soumet au Conseil municipal la demande formulée par l'Association Intercommunale pour l'Enseignement Musical présidée par Monsieur Gérard LARCHE, sollicitant une participation de la Commune aux frais de fonctionnement pour **l'année 2022** pour les élèves fréquentant cette association.

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que la Commune de Veauche soutient depuis de nombreuses années l'activité exercée par l'Association Intercommunale pour l'Enseignement Musical, qu'elle considère comme un acteur majeur de la commune.

Vu la demande formulée par le Président de l'Association, et afin de soutenir l'activité ainsi développée à l'égard de la population,

Monsieur Louis MARAS, concerné par ce dossier, ne prend pas part au vote.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, (24 POUR, 4 ABSTENTIONS)

- **accorde** à cette Association un soutien financier qui tient compte du rayonnement de l'activité, mais aussi du nombre de ses adhérents et des autres financements obtenus, soit d'un montant de 42 000 Euros pour l'année **2022**.
- **accorde** cette contribution sous forme d'une subvention versée en 1 fois en mai suivant les conditions énumérées dans la convention ci-jointe.
- **autorise** Monsieur le Maire ou son représentant, à signer ladite convention relative à l'attribution de cette subvention et valable pour l'année **2022**

Dossier 2022-03-Frais d'enlèvement et nettoyage – déjections canines, jets de mégots, crachat ou autre déchet- dossier présenté par Monsieur le Maire

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que régulièrement les rues, parcs et aires de jeux de la commune sont souillés par les déjections canines non ramassées par les propriétaires d'animaux, détournant ainsi la destination originelle de ces lieux (balades, jeux, pique-niques, etc.) au profit des chiens de propriétaires négligents.

Il en est de même des personnes qui jettent leurs mégots de cigarettes ainsi que tout autre déchet sur la voie publique ou qui crachent sur le sol dégradant ainsi la qualité environnementale de la commune et portant atteinte à la salubrité publique.

Monsieur le Maire fait part des plaintes répétées des nombreux concitoyens en mairie sur ces questions de déjections et déchets sur la voie publique.

Monsieur le Maire rappelle la démarche globale de lutte contre les incivilités menées par les élus et propose donc au Conseil Municipal d'instaurer des frais de nettoyage à **hauteur de 71 euros** par intervention pour les déjections canines, jets de mégots, crachat ou abandon de tout autre déchet sur la voie publique.

Monsieur le Maire précise que ces frais de nettoyage s'ajouteront à l'amende de police forfaitaire de 4^{ème} classe qui se chiffre à 135 euros en l'espèce.

Monsieur le Maire explique que le recouvrement des frais nettoyage d'un montant de **71 euros** se fera par titre de recettes et le remboursement sera imputé sur le compte 70878.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, (29 POUR)

- **approuve** la tarification ci-avant explicitée suite à la constatation des incivilités par les policiers municipaux et/ou agents de surveillance de la voie publique

- **autorise** Monsieur le Maire à prendre toutes les mesures nécessaires permettant de mettre en place cette nouvelle tarification.

Dossier 2022-04- Protection fonctionnelle au bénéfice de Monsieur le Maire- dossier présenté par Michel BONNAND

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L. 2123-35,

Vu les articles 29 alinéa 1 et 31 de la loi du 29 juillet 1881,

Vu la demande écrite formulée par un agent de la commune dans le cadre de sa demande de reconnaissance d'imputabilité au service de sa maladie en date du **14 octobre 2021**.

Vu la demande écrite de Monsieur le Maire en date du 24 janvier 2022 et par laquelle il sollicite l'octroi de la protection fonctionnelle par le conseil municipal de Veauche.

La protection fonctionnelle est accordée par la Ville à un élu qui, dans le cadre de ses fonctions, a subi des dommages résultant d'un accident (article L. 2123-31 du Code Général des Collectivités Territoriales), fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute détachable de l'exercice de ses fonctions (article L. 2123-34 du Code Général des Collectivités Territoriales) ou qui est victime de violences, menaces ou outrages dont il pourrait être victime à l'occasion ou du fait de ses fonctions (article L. 2123-35 du Code Général des Collectivités Territoriales).

L'élu qui souhaite bénéficier de la protection fonctionnelle de la collectivité doit obligatoirement saisir le Conseil Municipal afin que celui-ci s'exprime sur la nature des faits faisant l'objet de la demande et le caractère rattachable ou non à l'exercice des fonctions de l'élu auteur de la demande.

La protection fonctionnelle accordée à un élu oblige la collectivité à prendre en charge financièrement les dommages causés au demandeur ou à lui accorder une assistance juridique, la commune étant subrogée aux droits de la victime.

La demande de protection fonctionnelle porte à la fois sur le dépôt éventuel d'une plainte, sur l'enquête, l'instruction et la procédure devant le tribunal correctionnel.

Dans le cadre d'une demande de reconnaissance d'imputabilité au service de sa maladie, un agent a mentionné que Monsieur le Maire lui aurait ordonné des tâches faisant fi parfois des lois et des règlements, faisant fi des missions quotidiennes que l'agent devait effectuer au détriment des Veauchois, faisant fi des conditions météorologiques, faisant fi des conditions de travail, aux surveillances constantes du 1er magistrat, etc...

Ces propos sont susceptibles d'être qualifiés de diffamation publique envers une personne chargée d'un mandat public, infraction réprimée par les articles 29 alinéa 1 et 31 de la loi du 29 juillet 1881.

Les propos en question se rattachant expressément à la fonction de Maire qu'exerce M. Gérard DUBOIS et sont de nature à être qualifiés de diffamation ou d'outrage au sens de l'article L. 2131-35 du CGCT, il vous est proposé de lui accorder la protection fonctionnelle dans le cadre de toute procédure contentieuse à venir.

Monsieur le Maire, concerné par cette affaire, n'a pris part ni au débat ni au vote.

Le Conseil municipal, à la majorité (24 POUR, 2 CONTRE, 2 ABSTENTIONS)

- **accorde** la protection fonctionnelle à Monsieur le Maire dans le cadre de toute procédure contentieuse à venir.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 21h00

Le Maire

